

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA UČETNICTVÍ A DANÍ

Zaměstnání osob se zdravotním postižením

Employment of People with Disabilities

Student: Petra Gajdůšková

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student: **Petra Gajdůšková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Employment of People with Disabilities
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Jaspa s.r.o.
 4. Zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87181-08-9.
- ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2012. 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně, kromě přílohy č. 2, které mi byla dána k dispozici, pod vedením mé vedoucí bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

Ostrava
14.7. 2017

Petra Gajdůšková

Petra Gajdůšková

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Právní úprava osob se zdravotním postižením	7
2.1	Obecně právní úprava	7
2.2	Vymezení pojmů.....	10
2.2.1	Osoba se zdravotním postižením.....	10
2.3	Práva osob se ZP	13
2.3.1	Průkaz osoby se zdravotním postižením.....	13
2.3.2	Slevy na dani z příjmů	15
2.3.3	Daňové zvýhodnění na děti.....	16
2.3.4	Příspěvek na péči.....	17
2.4	Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP	19
2.4.1	Dotace od úřadu práce.....	20
2.4.2	Sleva na dani z příjmu pro zaměstnavatele.....	23
2.4.3	Povinný podíl.....	24
2.4.4	Nižší sazba minimální mzdy.....	25
2.5	Příspěvky v účetnictví	26
2.6	Diskriminace osob se zdravotním postižením na pracovišti.....	27
2.6.1	Přímá diskriminace.....	27
2.6.2	Nepřímá diskriminace	29
2.6.3	Diskriminační chování	30
2.6.4	Pozitivní diskriminace.....	31
3	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve firmě JASPA, s. r. o. ...	33
3.1	Představení firmy JASPA, s. r. o.....	33
3.2	Porovnání firem JASPA, s. r. o. a JASPA Servis, s. r. o.	37
3.3	Hospodaření JASPA Servis, s. r.o.	38

4	Zhodnocení	41
4.1	Dotazník	41
4.2	Zhodnocení práce.....	50
5	Závěr	53

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

1 Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá postavením lidí se zdravotním postižením na trhu práce a ekonomickou stránkou jejich zaměstnávání. Téma bylo zvolené z toho důvodu, jelikož v okolí mé osoby se vyskytuje několik lidí se zdravotním postižením. Postižení jim omezuje nemalou mírou život a zasahuje i do oblasti, která se týká jejich pracovního uplatnění. Jelikož stát tuto skupinu lidí určitým způsobem zvýhodňuje na trhu práce a finančně motivuje firmy pro jejich zaměstnávání, je zajímavé se touto oblastí zabývat a současně zhodnotit i její ekonomické aspekty.

I když státní orgány a řada dobročinných organizací vystupují ve prospěch zdravotně postižených a existují mezinárodní úmluvy a české zákony upravující jejich postavení, situace na trhu práce není pro značnou část z nich snadná. Riziko nezaměstnanosti je u jedinců se zdravotním postižením mnohem vyšší než u zdravých osob (Vágnerová, 2004). U mladých lidí se zdravotním znevýhodněním, kteří ukončili školu a nastupují na trh práce, je toto riziko velké, přesto počet zdravotně postižených absolventů u nás není uváděn ve statistice úřadu práce (Červenková; Kotíková, 2001). To platí i pro období současného hospodářského růstu a klesající celkové nezaměstnanosti. Setkávají se s předsudky, nedostatkem informací ohledně svého postavení na trhu práce, odmítáním ze strany zaměstnavatelů a v některých případech dokonce i s diskriminací, což není v pořádku.

Je pravda, že druh a rozsah postižení vylučuje vykonávání některých prací, ale v jiných pracovních činnostech tomu může být jinak. Člověk, který je na vozíčku, například uspěje jako skvělý programátor nebo vědec. Současně se domnívám, že zaměstnávání co největšího počtu postižených je užitečné, protože můžou přispět k fungování společnosti, i když to je v řadě případů s mnoha omezeními. Také pro zdravotně postižené je práce užitečná, protože si můžou jednak přivydělat a jednak mají pocit, že jsou v něčem užiteční a najdou někde uplatnění. Je to určitě pro řadu z nich lepší možnost, než aby bezcílně seděli doma nebo někde v ústavu.

Teoretická část mé práce se nejdříve zaměří na popsání právních norem, které uzákoňují zaměstnávání postižených, a na vymezení základních pojmů. Přitom bude zdůrazněná užitečnost sociální politiky státu pro zdravotně postižené. Zde se jedná

především o různá finanční zvýhodnění a příspěvky, které dostávají zdravotně postižení a jejich zaměstnavatelé. Důležité je především zdůraznit motivaci zaměstnavatelů, aby dali zdravotně postiženým práci. Také je nutné se zmínit o možnosti náhradního plnění, které také přispívá ke zlepšení situace zdravotně postižených.

Další dvě části pojednají o definici diskriminace na trhu práce, se kterou se také setkávají zdravotně postižení, a o firmě, která se zaměřuje na zaměstnávání zdravotně postižených. U vybrané firmy bude popsán nejenom její současný stav a některé praktické postupy z jejího fungování, ale bude zhodnocený rozvoj v její minulosti a posouzený možný budoucí rozvoj. Podstatné je také stanovit, zda firma, která zaměstnává z velké části zdravotně postižené pro poskytování náhradního plnění a dostává na ně navíc příspěvky od státu, může dlouhodobě prosperovat.

V praktické části bude uskutečněný výzkum vzorku lidí se zdravotním postižením. Jedná se především o poznání skutečnosti, jak zdravotně postižení přistupují k práci, jak pociťují snadnost jejího získání a jakou podporu a informovanost dostávají ze strany státu. K tomuto výzkumu bude využitý dotazník a výsledky budou zpracovány do kontingenčních tabulek. Je určitě dobré posoudit i jejich přístup ke vzdělání jako možnosti pro lepší pracovní uplatnění. Současně bude obsahem praktické části zjištění, zda se zdravotně postižení i v dnešní době setkávají s diskriminací na trhu práce.

Záměrem bakalářské práce je na základě současné právní úpravy analyzovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách České republiky a zhodnotit situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením jak z pohledu uchazeče o zaměstnání, zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele. Na základě získaných poznatků bude provedeno celkové zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které bude podloženo také praktickými poznatky získanými ve společnosti JASPA Servis, s.r.o.

Pro naplnění stanoveného záměru je použita metoda popisu, analýzy odborné literatury, právních předpisů a dalších dostupných elektronických zdrojů. V praktické části je použito dotazníkové šetření, které je zaměřeno na průzkum současného názoru na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2 Právní úprava osob se zdravotním postižením

Právo na práci a na náležitou přípravu na povolání je jedno z nejdůležitějších sociálních práv. Zaměstnání je základní prvek společnosti, který nejen plní poslání trvalého ekonomického příjmu, ale také udává sociální statut a osobní pocit jistoty. Zaměstnání buduje sociální vztahy a vytváří osobnost člověka. Vyšší procento sklonu k vyloučení ze sociální skupiny budou mít osoby se zdravotním postižením, obzvláště ty, které jsou odkázané na péči druhých ve svých domovech nebo ústavech se sociální péčí.

2.1 Obecně právní úprava

V zákoníku práce není věnována zvláštní pozornost ochraně osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích, ale nalezneme zde ustanovení vztahující se právě k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V ustanovení § 103 zákoníku práce v odst. 5 je určená povinnost zaměstnavatele, aby na své náklady pro pracovníky se zdravotním postižením zabezpečil nezbytnou úpravu zaměstnaneckých podmínek, úpravu pracoviště, zřízení chráněných pracovních míst, zaučení nebo zaškolení těchto pracovníků a zvyšování jejich pracovních schopností při výkonu pravidelného zaměstnání. Jde o spornou úpravu především se zřetelem na rovnost odměňování a zákaz diskriminace.

Nařízení § 111 zákoníku práce pojednává o zmocnění vlády k tomu, aby příkazem upravila výši základní sazby minimální mzdy a další sazby, které jsou odstupňované dle míry působení omezující pracovní uplatnění pracovníka a podmínky pro poskytování minimální mzdy.

Dne 6. 12. 2006 bylo vládou vydané nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Podle tohoto příkazu, je možné dle míry vlivů, které omezují pracovní uplatnění pracovníka, poklesnout na minimální mzdu a nejnižší úroveň zaručené mzdy jenom na 75 procent

z částek, které platí pro ostatní pracovníky, jestliže se jedná o pracovníky, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu v prvním nebo druhém stupni. Dále je možné poklesnout až na 50 %, jde-li o pracovníky, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu v třetím stupni, nebo o mladistvého pracovníka, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Mezinárodní právní úprava

Pohledy na zdravotně postižené v minulosti nebyly zrovna nejlepší. Hledělo se na ně jako na vyvržence. Byly to osoby sociálně nepřijatelné ve společnosti. Postupem času se definiční termín změnil z osob zdravotně postižených na osoby se zdravotním postižením. První dokument, který začal hájit práva znevýhodněných osob, se jmenuje Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948. Představuje tak minimální standart, který musí být dodržen v každém členském státě OSN. (Slašťanová; Durajová, 2012) Obsahuje nařízení, ve kterém si člověk mohl zvolit své zaměstnání dle vlastního výběru, uspokojivé pracovní podmínky a právo na rovné odměňování. Rovněž zakazuje nucené práce a ukládá státu povinnost chránit své občany před nezaměstnaností.

Mezi nejstarší z mezinárodních dokumentů se řadí Doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním, který byl přijatý Generální konferencí MOP na 38. zasedání 22. června 1955 a který se zabývá výhradně zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením. Dokument obsahuje řadu doporučení, které navádí státy k tomu, aby dodržovaly zabezpečení práce a podporu zaměstnaných lidí s postižením. Navrhuje systém začleňování osob se zdravotním postižením do komunity zdravých lidí, aby sociální dopady na samostatný život byly co nejmenší.

Preamble prohlašuje, že pracovní rehabilitace OZP má vést v co největším rozsahu k navrácení fyzické, mentální, sociální, pracovní a ekonomické užitečnosti. To znamená navrátit a rozvinout schopnost prostřednictvím rehabilitace, aby byl zdravotně postižený schopný vykonávat práci u svého zaměstnavatele, ať už se jedná z pohledu lékařského, sociálního, vzdělávacího nebo psychologického.

Zásadní bod v doporučení č. 99 je pojem pracovní rehabilitace. Jedná se o koordinovaný a nepřetržitý proces zahrnující služby ohledně přípravy na zaměstnání. Obsahuje poradenství pro volbu povolání a systematickou odbornou přípravu k získání a udržení vhodného zaměstnání. Služby jsou poskytovány všem osobám s postižením bez omezení věku a druhu postižení. Dokument dále obsahuje zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení, což se vztahuje k výši výdělku nebo pracovním podmínkám v zaměstnání za předpokladu vyrovnaní činnosti práce osoby se ZP s osobou, která není zdravotně postižená.

Nejnovější závazný dokument se nazývá Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, která vstoupila v platnost 3. května 2008. Úmluva je založená na principu rovnoprávnosti. Zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti. Shrnuje informace, vysvětluje principy politiky státu a obsahuje údaje o přijatých opatřeních, specifických programech a zákonech, které se vztahují k právům osob se zdravotním postižením. Úmluva se řídí následujícími základními principy:

- respektování lidské důstojnosti a nezávislosti,
- nediskriminace,
- plné zapojení do společnosti,
- respektování odlišnosti,
- rovnost příležitostí,
- přístupnost,
- rovnoprávnost mužů a žen
- respektování rozvíjejících se schopností dětí a jejich práva na zachování identity.

Právní úprava má zastoupení také v evropské právní úpravě. Nazývá se Listina základních práv Evropské unie. Listina je členěna do 7 hlav. Jednotlivé hlavy pokrývají jednotlivé okruhy základních lidských práv, které se nazývají: důstojnost, svoboda, rovnost, solidarita, občanská práva a soudnictví. Výjimkou je poslední hlava, která je zaměřená na výklad a použití listiny. Dokument obsahuje zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením. V článku č. 26 se dozvíme, že „unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem

je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.“

2.2 Vymezení pojmů

Vysvětlení pojmů vztahující se k zaměstnávání osob, kterým stát poskytuje zvýšenou ochranu na trhu práce, najdeme v zákoně o zaměstnanosti.

2.2.1 Osoba se zdravotním postižením

Pro jasný výklad nemůžeme použít jednu definici na všechny osoby zdravotně postižené. Nejednotnost udává druh postižení a nahlížení společnosti. Nejčastěji si představíme fyzické postižení, ale jsou i smyslová postižení, nebo co nám není na první pohled viditelné – psychická porucha. Proto také máme synonyma typu „hendikep“, „postižení“ a „porucha“. Světová zdravotnická organizace (WHO)-tyto pojmy definovala v dokumentu Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů.

Předchůdcem pojmu OZP v tuzemském právním řádu byl pojem „občan se změněnou pracovní schopností“, který zavedl předchozí zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. v § 21. Samotný pojem „osoba se zdravotním postižením“ byl v právním řádu zakotven až s přijetím zákona o zaměstnanosti z roku 2004, což bylo reakcí na nadcházející vstup ČR do Evropské unie a mezinárodní doporučení. Bylo třeba přiblížit právní úpravu evropským i mezinárodním standardům a pojmově unifikovat, jak tvrdí (Komendová, 2008)

Podle zákona č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti, v §67. odstavci 2) nalezneme definici osoby se zdravotním postižením:

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni 32 a),
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").“

„Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Za takový stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění“ (§ 67 odst. 3 a 4 zákona č. 435/2004 Sb.).

Osoba zdravotně znevýhodněná

Osoba zdravotně znevýhodněná má zachovanou schopnost vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, nebo soustavné zaměstnání. Avšak schopnost být soustavně pracovně začleněný nebo získávat a využívat kvalifikaci, je podstatně omezená díky dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu osoby. Tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok a podstatně omezuje tělesné, psychické nebo smyslové schopnosti, a tedy i schopnost pracovního uplatnění. Zde patří osoby, které nebyly uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění. Za osobu zdravotně znevýhodněnou je považována osoba, jejíž pracovní schopnost poklesla z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 20 %.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění rozlišuje v ustanovení § 39 tři stupně invalidity. Je to podle procentuálního poklesu pracovní schopnosti, kdy rozhodují lékaři okresních správ sociálního zabezpečení.

Invalidita v prvním a druhém stupni

Za osobu invalidní v prvním a druhém stupni můžeme považovat osobu, která má pokles pracovní schopnosti o 35 až 69 %. Bez dalších potvrzení bude průkazný doklad o rozhodnutí (posudek o invaliditě nebo Rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu příslušného stupně nebo jeho změně, nebo potvrzení, případně posudek orgánu sociálního zabezpečení). Status osoby uznané v prvním či druhém stupni, trvá ještě 12 měsíců od dne, kdy orgán sociálního zabezpečení vyhodnotil stav posuzované osoby nadále neinvalidní.

Osoby invalidní v prvním a druhém stupni si mohou přivydělávat. Pobírání invalidního důchodu v prvním a druhém stupni nestačí na to, aby se doba důchodu počítala do doby pojištění na starobní. Právní úprava se domnívá, tyto osoby nemají omezenou pracovní schopnost natolik, aby nemohly pracovat. Výše výdělku není omezená. Pokud se invalidní osobě v prvním či druhém stupni invalidity nepodaří zajistit si zaměstnání, je vhodné evidovat se na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Doba, ve které zde bude osoba vedena, je podle zákona náhradní dobou pojištění a počítá se do doby na starobní důchod.

Invalidita v třetím stupni

Jedná se o nejvyšší stupeň postižení, který činí v poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 procent. Tyto osoby mají také mnohé výhody, ale nejvíce se dostane v podobě výhod a úlev zaměstnavatelům. Kromě různých příspěvků a dotací jsou to také daňové výhody. Zaměstnavatel, který má povinnost povinného podílu zaměstnanců se ZP, bude zaměstnanec, který má přiznanou invaliditu ve třetím stupni, započítaný třikrát. Avšak pro dotace a příspěvky u chráněných pracovišť toto neplatí.

Osoba zapsaná jako invalidní v třetím stupni nemá tento status nekonečně dlouho. Trvá do dalšího přezkoumání (obvykle 1-3 roky) o invalidním důchodě, kdy se zjistí, zda došlo ke zlepšení či zhoršení. Invalidní důchodci nemohou být vedeni na Úřadu práce mezi uchazeči o zaměstnání, ale mohou si jakkoli vydělávat.

Vždy musí jejich zaměstnání odpovídat poklesu pracovní schopnosti. Doba pobírání invalidního důchodu se počítá do potřebné doby důchodového pojištění.

Invalidní důchodci ve třetím stupni mají omezený nárok na nemocenské dávky. Tento fakt je zohledněn právě v pobírání invalidního důchodu. Maximální doba pobírání nemocenské dávky činí nejdéle 70 kalendářních dnů při jedné pracovní neschopnosti a současně nejdéle 70 kalendářních dnů v rámci jednoho kalendářního roku. Celková doba pobírání nemocenské dávky tedy činí 84 dní. Skládá se z prvních 14 dnů náhrady mzdy vyplácené zaměstnavatelem a výše uvedených 70 dní vyplácení okresní správou sociálního zabezpečení. Po uplynutí 84 dní mohou osoby zůstat v dočasné pracovní neschopnosti, ale jsou bez náhrady mzdy.

2.3 Práva osob se ZP

Do dnešní doby vstupují trendy zlepšování životních podmínek, zajištění rovnoprávného postavení a naplnění základních a specifických potřeb osob. K tomuto mají pomoci právní předpisy nejen v mezinárodní úpravě nebo zákoníku práce, ale také v oblasti daňové. Pomyslným klíčem k bráně různých příspěvků, daňových úlev a dalších zvýhodnění je průkaz osoby se zdravotním postižením. Ten opravňuje osoby se zdravotním postižením využívat tyto slevy a příspěvky. O tento průkaz se žádá na krajské pobočce Úřadu práce, k čemuž slouží předepsaný tiskopis.

2.3.1 Průkaz osoby se zdravotním postižením

Zákonodárnou úpravu nalezneme v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, od § 34. Tady je napsáno, že: „*Osobám, kterým byl podle zákona o sociálních službách přiznán příspěvek na péči, a osobám, kterým byl přiznán příspěvek na mobilitu nebo příspěvek na zvláštní pomůcku, vydává krajská pobočka Úřadu práce podle jiného právního předpisu kartu sociálních systémů, která současně v zákonem stanovených*

případech slouží jako průkaz osoby s těžkým zdravotním postižením (průkaz TP) nebo průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením (průkaz ZTP) anebo průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením s potřebou průvodce (průkaz ZTP/P).“

Z výše uvedeného zákona určíme, na jaký typ průkazu máme nárok:

- „průkaz TP náleží osobám, jež jsou podle zákona o sociálních službách považovány pro účely příspěvku na péči za osoby závislé na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost),*
- průkaz ZTP náleží osobám, které jsou podle zákona o sociálních službách považovány pro účely příspěvku na péči za osoby závislé na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost), a osobám starším 18 let, jež nejsou schopny zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace z důvodu úplné nebo praktické hluchoty,*
- průkaz ZTP/P náleží osobám, které jsou opět dle zákona o sociálních službách považovány pro účely příspěvku na péči za osoby závislé na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost), případně stupni IV (úplná závislost). Dále pak náleží osobám, u kterých bylo pro účely příspěvku na mobilitu zjištěno, že nejsou schopny zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace, s výjimkou osob, které jsou uvedeny v podmínkách pro získání průkazu“*

Držitelé průkazu TP mají nárok na místo k sezení v hromadných dopravních prostředcích s výjimkou míst, na které je vázané zakoupení místenky. Také mají nárok na přednost při osobním projednávání v tom v případě, že toto projednávání vyžaduje delší čekání, obzvlášť stání. Výjimku tvoří nákup v obchodech a přednostní právo na vyšetření a ošetření lékaře.

Osoby, které mají těžší stupeň postižení a vlastní průkaz ZTP, mají nárok na výše uvedené případy jako držitelé průkazu TP s přídavkem bezplatné dopravy MHD, které nezahrnují přepravu vlakem. Dále nárokují slevu na jízdu vlakem ve výši 75 % jízdného v druhé vozové třídě osobního vlaku a rychlíku na území České republiky a 75 % v pravidelných spojích autobusové dopravy. Což je také na území České republiky. Také držitelé průkazu ZTP/P mají další výhody, na které nemají osoby s nižším stupněm závislosti nárok. Jedná se o průvodce, který cestuje zdarma

veřejnými hromadnými prostředky na území České republiky, za předpokladu doprovázení osoby s průkazem ZTP/P nebo bezplatnou přepravu vodícího psa, kdy osoba s průkazem je nevidomá úplně nebo prakticky a nemá doprovod průvodce.

2.3.2 Slevy na dani z příjmů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35ba představuje slevy na dani, které může osoba se zdravotním postižením aplikovat a snížit si tak základ daně. Najdeme je v odstavcích b) až e).

Zprvče zákon vymezuje slevu na manželku (manžela), pokud nemá příjem přesahující na oprávněné zdaňovací období částku 68.000 Kč a žije s poplatníkem v domácnosti, která je ve výši základní slevy 24.840 Kč. Pokud je manželka (manžel) držitelka průkazu ZTP/P, sleva činí dvojnásobek základní slevy.

Následující sleva na dani je uvedena pod písmeny c) a d) odst. 1 daného předpisu. Je-li poplatník invalidní v prvním nebo druhém stupni a pobírá důchod podle zákona o důchodovém pojištění nebo pominul-li nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto starobního důchodu a invalidního důchodu, může si uplatnit základní slevu na invaliditu ve výši 2.520 Kč.

Jestliže je poplatník invalidní v třetím stupni, pobírá důchod nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo zanikl-li nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo je poplatník podle zvláštních předpisů plně invalidní, ale jeho žádost o plný invalidní důchod byl nevyhověno z jiných důvodů než proto, že není plně invalidní, může si uplatnit tato osoba rozšířenou slevu ve výši 5.040 Kč.

Pod písmenem e) nalezneme slevu na dani ve výši 16.140 Kč, pokud jde o poplatníka, který je držitelem průkazu ZTP/P, tedy osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením s potřebou průvodce.

Větší daňové zvýhodnění pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob (§ 35c), může využít „zdravý“ poplatník, ale je to za podmínky, která stanovuje v dalším paragrafu stejného zákona pod písmenem e), uplatnit slevu na dítě dvakrát vyšší,

pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P. Daňové zvýhodnění na první, druhé, třetí a další dítě najdeme pod písmenem a).

2.3.3 Daňové zvýhodnění na děti

V daňovém přiznání, které se sestavuje za předešlý rok, lze také zdvojnásobit slevu na děti s průkazem ZTP. Zpravidla se uplatní celkových 12 měsíců. Ovšem v některých případech to nelze. Nelze si uplatnit roční slevu na dítě, pokud se narodí v průběhu roku. Počítá se počet zbylých měsíců, což je od měsíce narození. Také poplatník, který uplatňuje výdaje paušálem a součet základů daně, u kterých jsou uplatněny výdaje paušálem, je vyšší než 50 % celkového základu daně, nemůže si uplatnit slevu na děti.

Slevu na dítě lze uplatnit za dodržení následujících podmínek:

- Děti musí být společně hospodařící domácnosti (pospolitost spolu žijících osob (§ 24e odst. 4);
- pokud jde o uplatnění zletilého dítěte, nemůže být poživatelem ID 3. Stupně;
- uplatnit slevu lze na dítě do věku 26 let (tj. naposledy za měsíc, v němž dovršilo věku 26 let), v případě soustavného připravování na budoucí povolání;
- za vyživované dítě se považuje dítě vlastní, osvojené, nahrazující péči rodičů, dítě druhého z manželů, vnuk (pokud rodiče nemají dostatečné příjmy) (§ 35c odst.6);
- nestuduje pro nemoc nebo úraz (o nezpůsobilosti rozhoduje lékař).

Dočasný pobyt dítěte mimo společně hospodařící domácnost nemá vliv na uplatnění daňového zvýhodnění (koleje, internát).

Od roku 2015 v zákoně nalezneme úpravu, která se týká pořadí zápisu dětí do daňového přiznání. Zavedly se odlišné částky za první, druhé a třetí a další dítě, což je v rostoucím trendu. Z praktického hlediska, by bylo nejvýhodnější zapsat dítě s průkazem ZTP na třetí a další místo. Je to jen tehdy, pokud máme tři a více dětí.

Tab. 2.1 Daňové zvýhodnění na dítě

	2014	2015	2016	2017
1. dítě	13 404 Kč	13 404 Kč	13 404 Kč	13 404 Kč
2. dítě	13 404 Kč	15 804 Kč	17 004 Kč	19 404 Kč
3. a každé další dítě	13 404 Kč	17 004 Kč	20 604 Kč	24 204 Kč

Zdroj: Zákon o dani z příjmů, vlastní zpracování

Na první pohled je zřejmé, že sleva na první dítě se v průběhu let nezměnila. Tento fakt již nebude pravdivý od roku 2018, kdy se zvýší sleva na první dítě o 150 Kč měsíčně, tedy nově 15 204 korun ročně.

2.3.4 Příspěvek na péči

Nárok na příspěvek má osoba se zdravotním postižením nebo osoba, která o osobu se zdravotním postižením pečuje od jednoho roku z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu. Z poskytnutého příspěvku pak tyto osoby hradí pomoc, kterou jim může dle jejich rozhodnutí poskytovat:

- osoba blízká,
- poskytovatel sociálních služeb,
- asistent sociální péče,
- dětský domov,
- hospic,
- zdravotní péče v průběhu hospitalizace podle speciální úpravy.

Žadatelé o příspěvek jsou rozdělení do čtyř stupňů na základě níže uvedených schopností zvládat základní životní potřeby. Mezi ně patří mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání, výkon fyziologické potřeby, tělesná hygiena, péče o zdraví a domácnost (péče o domácnost se u osob do 18 let neposuzuje) a osobní aktivity.

Tab. 2.2 Výše příspěvku na péči do 31. července 2016

	Od 1 roku do 18 let	nad 18 let
stupeň I (lehká závislost)	3 000 Kč	800 Kč
stupeň II (středně těžká závislost)	6 000 Kč	4 000 Kč
stupeň III (těžká závislost)	9 000 Kč	8 000 Kč
stupeň IV (úplná závislost)	12 000 Kč	12 000 Kč

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssl/prispevek>

Tab. 2.3 Výše příspěvku na péči od 1. srpna 2016

	Od 1 roku do 18 let	nad 18 let
Stupeň I (lehká závislost)	3 300 Kč	880 Kč
Stupeň II (středně těžká závislost)	6 600 Kč	4 400 Kč
Stupeň III (těžká závislost)	9 900 Kč	8 800 Kč
Stupeň IV (úplná závislost)	13 200 Kč	13 200 Kč

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssl/prispevek>

Z výše uvedených tabulek můžeme vidět zvýšení příspěvků na péči k prvnímu dni srpna 2016. Nejmenší skok je u prvního stupně závislosti. Osoby do 18 let získají navíc 300 Kč a osoby nad 18 let jen 80 Kč navíc. Zatímco osoby spadající do čtvrtého stupně závislosti získají přírůstek ve výši 1 200 Kč bez ohledu na věk.

Proces přiznání příspěvku se zahajuje přijatou žádostí na krajské pobočce úřadu práce. Sociální pracovník pak provádí sociální šetření, při kterém zjišťuje schopnost samostatného života posuzované osoby v přirozeném prostředí. Dále vyhodnocuje stav závislosti na jiné osobě. Záleží také na posudku lékaře. Na základě tohoto posudku krajská pobočka úřadu práce vydá rozhodnutí, jestli osoba má na příspěvek nárok nebo nemá. Proti tomu rozhodnutí se lze odvolat.

Příspěvek lze zvýšit o 2.000 Kč/měsíc v případě splnění dalších důvodů. V prvním je důvod nízkého příjmu oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných, tedy nezaopatřenému dítěti do 18 let nebo rodiči, který pečuje o nezaopatřené dítě do 18 let. Ve druhém důvodu podpory zdravotně postižených dětí předškolního věku náleží nezaopatřenému dítěti od 4 do 7 let.

2.4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP

Výhody, které stát poskytuje osobám se zdravotním postižením, mají usnadnit a částečně kompenzovat handicap, který už tak je velkou překážkou v každodenním životě. Většině osob mohou být tyto výhody utajeny z důvodu detailní neznalosti zákonů.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mohou získat příspěvky na náklady činností spojené se zaměstnáváním těchto osob od příslušné pobočky Úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí. Výše příspěvků a podmínky nároku na příspěvky jsou odvozeny od zákonných úprav, rozpočtů, druhu příspěvku a situace na trhu. Od roku 2015 se nově může požádat o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnání zdravotně znevýhodněné osoby.

Mezi pozitivní motivaci zaměstnat osoby se zdravotním postižením patří zejména:

- dotace od Úřadu práce,
- slevy na dani z příjmu,
- nižší minimální mzda.

Avšak negativní stránka zaměstnávání osob se zdravotním postižením má jen jednu nevýhodu, a to povinný podíl OZP tzn. invalidní daň.

2.4.1 Dotace od úřadu práce

Úřady práce mohou poskytovat dotace ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v rámci aktivní politiky. Tyto dotace jsou podmíněny splněním příslušných podmínek a musí se o ně požádat u příslušného úřadu práce.

Zejména:

- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny.

2.4.1.1 Příspěvek na zaměstnávání osob

Příspěvek se ZP se poskytuje zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci tvoří nejméně jednu polovinu osoby se zdravotním postižením. Příspěvek kompenzuje skutečně vynaložené prostředky v měsíční výši 75 % na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, včetně povinných odvodů. Maximální výše příspěvku je 8.000 Kč. Podmínkou je mít chráněné pracovní místo obsazené nejméně po dobu dvanáct měsíců. Po této lhůtě si lze požádat o další 2.000 Kč na částečné krytí provozních nákladů. Celkem může tímto způsobem získat až 10.000Kč měsíčně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Příspěvek lze vyžádat zpětně na základě písemné žádosti příslušné krajské pobočky úřadu práce. Žádost se musí doručit vždy nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí daného kalendářního čtvrtletí.

2.4.1.2 Příspěvek na zapracování

Jestliže uchazeč o zaměstnání, kterému věnuje Úřad práce zvýšenou péči z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů, nastoupí do zaměstnání, jeho zaměstnavatel má nárok na příspěvek na zapracování.

Příspěvek je vyplacený jednorázově po předchozí žádosti ke krajské pobočce úřadu práce. V žádosti se uvádí předpokládanou dobu zapracování a počet uchazečů, na které bude příspěvek požadován. Příspěvek na zapracování lze čerpat pouze po dobu tří měsíců. Výše příspěvku na zapracování činí nejvýše polovinu minimální mzdy. V roce 2017 částka činí nejvýše 5500 Kč.

2.4.1.3 Chráněné pracovní místo

Novosad (2000) uvádí, že běžný či zkrácený pracovní úvaze v rámci zaměstnaneckého poměru je pro řadu postižených nevhodný, či přímo nereálný. Pro ně může být, byť i jen částečným řešením práce v chráněných dílnách, stacionářích, pobytových zařízeních (ústavy, domovy) či práce domácí, pravidelně zadávaná zaměstnavatelem. Nevýhodou chráněných míst je tudíž to, že přímo nepřispívají k sociální integraci osob se zdravotním znevýhodněním na pracovišti, ale jen k podpoře samostatnosti a sebehodnocení (Janouchová, 2005)

Chráněné právní místo je vcelku nový pojem, najdeme ho v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. ledna 2012: „pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce“ Toto pracovní místo musí být provozováno nejméně 3 roky ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce může poskytnout příspěvek na vytvoření pracovního místa. Vytvořením chráněného pracovního místa nemusí být zaměstnavatel vázán na konkrétní OZP, ale u příspěvku již být musí.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele podle § 78 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nárok na příspěvek mají ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají na chráněných pracovištích více než polovinu všech zaměstnanců, které jsou osoby se zdravotním postižením.

Příspěvek nahrazuje skutečně vynaložené prostředky na platy nebo mzdy za měsíc v 75 % výši skutečně vynaložených prostředků na zaměstnance se statutem osoba se zdravotním postižením, což je včetně sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Maximální stanovená výše příspěvku činí 8.800Kč. Pokud jde o osobu s nižším zdravotním postižením – osoba zdravotně znevýhodněná, výše příspěvku se sníží na 5.000 Kč.

Pokud chráněné pracovní místo je v místě pracoviště zaměstnavatele nebo není zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je prozatímně přidělen k výkonu práce k uživateli, lze si v žádosti uplatnit nárok na zvýšení příspěvku. Zaměstnavatel musí však prokázat skutečně vynaložené náklady za čtvrtletí, o které žádá. Příspěvek se zvyšuje o 1.000 Kč, jde-li o sobu zdravotně znevýhodněnou, nebo se zvyšuje o 2.700 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením.

Příspěvek o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Obsahuje identifikační údaje, místo a předmět podnikání a charakteristiku a počet chráněných pracovních míst. Také je potřeba doložit celkový průměrný počet zaměstnanců, kteří mají zdravotní postižení, rozdělení na lehké a těžké postižení, jejich osobní údaje (jmenný seznam, rodné číslo, kód pojišťovny) a jiné údaje související s platem či mzdou. Doložit se musí také posudek, jestli posuzované osoby jsou skutečně zdravotně postižené, aby nedošlo k podvodu. Dále se k žádosti předkládá potvrzení o tom, že zaměstnavatel nemá v evidenci žádné daňové nedoplatky, pojistné nebo penále na veřejném zdravotním pojištění nebo sociálním pojištěním. Kdyby měl, nemůže úspěšně vyřídit příspěvek. Příloha č. 2 obsahuje žádost o vymezení chráněného pracovního místa.

(Červinka, 2012) uvádí, případy, kdy nelze uzavřít dohodu na chráněné pracovní místo, pokud zaměstnavatel v období 12 měsíců před podáním žádosti:

- provedl zaměstnanci neoprávněně srážky z platu;
- byla zaměstnavateli uložena pokuta (za nedodržení předpisů v oblasti zaměstnanosti);
- byla na něj podána opakovaně oprávněná stížnost za porušování zákoníku práce;
- bylo proti němu zahájeno trestní stíhání v souvislosti s poskytováním příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti.

Provozní náklady chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, na které lze poskytnout příspěvek se určují podle §76 ZoN a §8 vyhlášky č. 390/2011 Sb., Patří zde zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné mzdy, náklady na dopravu, náklady provozních zaměstnanců a asistentů, náklady na přizpůsobení

provozovny a daň z přidané hodnoty v souvislosti s provozem chráněného pracovního místa, pokud zaměstnavatel není plátcem této daně.

2.4.2 Sleva na dani z příjmu pro zaměstnavatele

Nejen fyzické osoby mi mohou snížit daňový základ slevou na dani, ale také zaměstnavatel. Upravuje to zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, § 35:

- 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením,
- 18 000 Kč za každého zaměstnance s jiným („lehčím“) zdravotním postižením,
- 50 % daně z příjmů právnických osob, zaměstnávají-li nejméně 25 zaměstnanců, z čehož je osob se zdravotním postižením více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců.

První dvě odrážky se vztahují na všechny zaměstnavatele (fyzické i právnické osoby bez ohledu na počet zaměstnanců. Vychází se z tzv. průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením v příslušném stupni zdravotního postižení. Praktická ukázka výpočtu bude uvedena níže.

Třetí odrážka se vztahuje pouze na zaměstnavatele právnické osoby s uvedenou podmínkou minimálního počtu všech zaměstnanců (25) a minimálního podílu osob se zdravotním postižením (50 %).

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců

Nepřepočtený stav zaměstnanců je součet všech zaměstnanců ve sledovaném období bez ohledu na fond pracovní doby, kdy je buď 8 nebo 8,5 hodinová pracovní doba podle toho, s jakým fondem pracovní doby firma pracuje.

Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců získáme tak, že:

- počet hodin odpracovaných všemi zaměstnanci (až na odpracované přesčasové hodiny);
- neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou;
- neodpracované hodiny v důsledku zábran v práci;

- neodpracované hodiny v následku pracovní neschopnosti nebo ošetřování člena rodiny, za nichž jsou udělovány dávky nemocenského pojištění;

vydělíme celkovým ročním fondem pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu.

Pracovní fond na jednoho zaměstnance při 8,5 hodinové pracovní době činí 2150,5 jednotek. Při 8 hodinové pracovní době 2024 jednotek. U 7,5 hodinové pracovní době 1897,5 jednotek. Zjištěné průměrné přepočtené stavy zaměstnanců se zaokrouhlují na celá čísla od poloviny směrem nahoru.

Tab. 2.4 Příklad výpočtu:

odpracované hodiny v roce 2016	144302
fond pracovní doby v roce 2016	2024
přepočtený stav zaměstnanců na hlavní pracovní poměr s 8 hodinovou pracovní dobou	71,30

Zdroj: interní materiály JASPA Servis, s.r.o., vlastní zpracování

2.4.3 Povinný podíl

Ustanovení § 81 a následující zákona o zaměstnanosti stanovuje obecnou povinnost všem zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl je ve výši 4 %. Splnit tuto povinnost lze několika způsoby:

- zaměstnáním v pracovním poměru
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
- odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího

postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům,

- odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu,
- vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů.

Výpočet povinného podílu

Tab. 2.5 Výpočet povinného podílu

celkový přepočtený stav zaměstnanců	71,30
povinný podíl	4 %
počet osob, které je firma povinna zaměstnat	2,85

Zdroj: interní materiály JASPA Servis, s.r.o., vlastní zpracování

Firma má tedy povinnost zaměstnat 2,85 osob se zdravotním postižením nebo za ně odvést finanční náhradu do státního rozpočtu. Poslední zvolenou možností je náhradní plnění.

2.4.4 Nižší sazba minimální mzdy

Snížená pracovní schopnost je důvodem, aby osoby, které ji mají, mohly dostávat fyzicky nenáročné práce a zkrácený úvazek. Díky tomu je také práce méně finančně ohodnocená. Aby tomu nebránila relativně vysoko nastavená minimální mzda, je tedy snížená na:

- 75 % u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností I. nebo II. stupně,
- 50 % u zaměstnanců se sníženou pracovní schopností III. stupně, a zároveň u mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve III. stupni, a nepobírá invalidní důchod.

Minimální mzda se vztahuje pouze na zaměstnavatele, kde působí odbory a mzda je sjednávána v kolektivní smlouvě. Pro většinu soukromých zaměstnavatelů jsou tedy závazné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

2.5 Příspěvky v účetnictví

Příspěvek neboli dotaci definuje zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla):

„Peněžitý dar nebo daru podobná peněžitá úhrada ze strany veřejného sektoru nějakému subjektu“ v zájmu podpory jeho činnosti, případně pro snížení ceny určitého statku, jehož poskytování je ve *„veřejném zájmu“*. Dotace představují přímou, podmíněnou a nevratnou peněžní podporu. Podmíněnou se rozumí ve smyslu opatřenými dotačními podmínkami, které zkonkrétňují možný okruh příjemců, a podporované účely. Většina dotací je osvobozená od daně, aby přiznaná částka nebyla zatížena 19% sazbou daně. Proto u neziskových organizací není dotace předmětem daně. Na druhé straně ale nejsou daňově uznatelné náklady (výdaje), vynaložené na příjmy od daně osvobozené nebo nezahrnované do základu daně. Jde o krytí státu, aby poplatník neměl dvojitou daňovou výhodu. V účetních předpisech nalezneme dotaci ve vyhlášce č. 500/2002 Sb. Také v Českých účetních standardech pro podnikatele č. 017 – Zúčtovací vztahy, bod 3.7.

Účtování rozděluje na 3 kroky:

- Nárok na dotaci
- Použití dotace
- Přijetí dotace

V prvním kroku se zaúčtuje rozhodnutí o přijetí dotace na vrub příslušného účtu účtové skupiny 37 – Jiné pohledávky a ve prospěch příslušného účtu účtové skupiny 34 – Zúčtování daní a dotací.

V druhém kroku se zaúčtuje použití dotace k úhradě nákladů nebo k úhradě jiné ekonomické újmy. Na vrub příslušného účtu účtové skupiny 34 - Zúčtování daní a dotací a ve prospěch ostatních provozních nebo finančních výnosů ve věcné a časové souvislosti s účtováním nákladů na stanovený účel.

Ve třetím kroku se zaúčtují přijaté peněžní prostředky na bankovním účtu. Na vrub příslušného účtu účtové skupiny 22 - Účty v bankách a ve prospěch příslušného účtu účtové skupiny 37 - Jiné pohledávky a závazky.

2.6 Diskriminace osob se zdravotním postižením na pracovišti

Jedna z hlavních obecných zásad právního systému České republiky je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace (lat. *discriminare* = *rozlišovat*) Můžeme tedy říct, že diskriminace je jakákoliv situace, ve které se s konkrétním člověkem zachází jinak než s ostatními kvůli zařazení do jiné sociální skupiny.

Ústavní soud zdůrazňoval zákaz diskriminace v několika svých rozhodnutích a například uvedl tuto skutečnost: „Princip rovnosti je právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace“. Ve výčtu dalších dokumentů, kde najdeme zákaz diskriminace, můžeme řadit Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a Úmluvu a právech osob se zdravotním postižením.

2.6.1 Přímá diskriminace

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) rozlišuje diskriminaci na přímou a nepřímou v §2 odst. 3:

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

V praxi přímou diskriminací označujeme uvést rozhodnutí nezaměstnat uchazeče nebo naopak podat jim výpověď z neurčitého důvodu, pokud si zaměstnanec není vědom žádného přečinu, odměňovat zaměstnance nižší mzdou či platem, když dělají stejnou práci (častý střet zájmu je odměnění u žen a mužů, kdy ženy dostávají nižší plat), nebo upřít osobám benefity, které zaměstnavatel poskytuje. Ve většině případů tyto činy nemohou být rozumně odůvodněny. V tabulkách 2.5 a 2.6. jsou uvedeny měsíční mzdy podle pohlaví.

Tab. 2.6 Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví (mzdová sféra)

pohlaví	Přepočítaný počet zaměstnanců	Medián	Diferenciace				Průměr
	tis. osob		D1	Q1	Q3	D9	
	tis. osob	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
M Muž	1755.2	25626	12951	18974	35224	50706	31603
Ž Žena	1194.5	20319	11840	15287	27476	37828	24079
Relace Ž/M (%)		79	91	81	78	75	76
CELKEM	2949.7	23409	12258	17008	32089	45782	28556

Zdroj:<http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=4&ok=Zobrazit+charakteristiky> (Citováno 10. 3. 2017)

Tab. 2.7 Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví (platová sféra)

pohlaví	Přepočítaný počet zaměstnanců	Medián	Diferenciace				Průměr
	tis. osob		D1	Q1	Q3	D9	
	tis. osob	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
M Muž	215.7	29241	17996	23332	36655	46763	31876
Ž Žena	408.5	25258	14362	20151	30421	37387	26287
Relace Ž/M (%)		86	80	86	83	80	83
CELKEM	624.2	26478	15369	21246	32485	41060	28219

Zdroj:<http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php?chara%5B%5D=8&ok=Zobrazit+charakteristiky> (Citováno 10. 3. 2017)

Data se vztahují k 1. čtvrtletí 2016.

Z výše uvedených tabulek lze snadno zjistit, že podle ministerstva práce a sociálních věcí opravdu existuje rozdíl mezi peněžním pracovním ohodnocení mužů a žen. Muži si vydělají při stejné práci v průměru o 5 tisíc více než ženy.

2.6.2 Nepřímá diskriminace

V §3/1 téhož zákona najdeme definici nepřímé diskriminace:

„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“

Tento typ diskriminace je méně nápadný než přímá diskriminace a může být hodně často nezáměrná. Na pracovišti, kde kritéria nebo praxe jsou aplikována rovnoměrně na kolektiv zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, mají (nebo budou mít) určitou výhodu ti, kteří sdílí určitou „chráněnou charakteristiku“ ve srovnání s ostatními ve skupině.

Zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání, který prohlašuje skutečnost, že je obětí nepřímé diskriminace, musí dokázat, jak byl osobně znevýhodněn, a také zdůvodnit, jak diskriminace byla nebo mohla znevýhodnit ostatní zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání se stejným zacházením. Rovnoprávnost nedefinuje ustanovení, kritéria nebo praxi. Nicméně na pracovišti termín pravděpodobně zahrnuje práva zaměstnance, pravidla a požadavky, ať už psaná či nikoliv. Jako příklad lze uvést výběrová kritéria náboru, smluvních výhod, bodování nebo praxe.

Avšak ne každé rozdílné zacházení a postupy, které se jeví jako diskriminační, jsou opravdu porušení principu rovnosti. Nedochozí k porušení, pokud je nerovný přístup rozumně a objektivně obhájený a je konaný v nejlepší víře člověka.

Vybrané příklady nediskriminačního chování podle zákona č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů:

- *„vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo*
- *pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona (§ 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.),*
- *Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“*

2.6.3 Diskriminační chování

Mezi diskriminační chování je považováno také obtěžování. Je to nežádoucí chování k osobám mající jiné přesvědčení nebo fyzický stav. Podrobný výčet je uvedený výše v §2 odst. 3 (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víry či světový názor). Záměrem nežádoucího chování je pak pohoršení, urážení, ponížení, zastrášení nebo pokoření. Zahrnuje šikanu, přezdívký, hrozby, nevhodné otázky, vyloučení osoby z kolektivu (ignorování člověka, nebo nepozvání na mýtinky atd.) nebo nadávky. Projevy mohou být verbální, psané či fyzické.

Existuje možnost podání stížnosti na šikanu, kdy lidé sami nejsou obětí šikany, ale pouze svědky. Musí to mít negativní dopad na jejich důstojnost v práci, nebo pracovním prostředí. Zaměstnanec, který podává stížnost v téhle situaci, nemusí mít stejné postižení jako kolega, který je obtěžován, nebo nemá žádné jiné postižení.

Sexuální obtěžování je stejné chování jako obtěžování, ale má sexuální povahu. Můžeme zde zařadit i pronásledování. Nejen ten, kdo spáchá některý z těchto činů, porušuje zákon. Vinný je i ten, který dává pokyn k diskriminaci, nebo navádí druhou osobu k diskriminování třetí osoby.

Akt rovnoprávnosti také chrání zaměstnance před diskriminací vznikající z invalidity. Se zaměstnanci je zacházeno nepříznivě ne kvůli invaliditě samotné, ale také ve spojitosti s jejich invaliditou.

Příklady diskriminace ve spojitosti s jejich invaliditou, kdy se může jednat o:

- absence z práce z důvodu nemoci,
- problémy s pohybem,
- problémy se čtením, psaním, čtením, posloucháním nebo porozuměním.

Výše uvedené příklady diskriminace vznikající z invalidity mohou mít za následek nerovné zacházení:

- zaměstnanec zahrnuje nemoc vztahující se na jejich invaliditu v záznamu absencí – důsledkem toho nedostanou bonus;
- pokud má zaměstnanec nedobrovolné, trhavé tělesné pohyby (tiky) v důsledku mozkové obrny – důsledkem toho nebudou povýšení, protože vysocí manažeři si myslí, že jejich pohyby jim znemožní být bráni vážně ve vedoucí pozici;
- tendence dělat gramatické chyby vznikající z dyslexie – následkem toho nebude uchazeč vybrán ve vedoucím týmu.

2.6.4 Pozitivní diskriminace

Pojem pozitivní diskriminace (taktéž označovaná jako afirmativní akce) znamená učinění pozitivních kroků k zvýšení reprezentace žen a menšin na trhu práce, vzdělávání a kultury, ze které byly v minulosti vyloučeny. Jsou zaměřena na vyrovnaní diskriminace z důvodu rasy, genderu, věku a zdravotního stavu.

Podle Jane Hodges-Aeberhard (International Labour Review, 1999) je cílem pozitivních opatření překonat účinky předchozí diskriminace tím, že se umožní, aby diskriminovaný jednotlivec nebo skupina osob mohla soutěžit s favorizovanou

skupinou za stejných podmínek nebo, aby byla rovnost zajištěna přímo, např. pomocí kvót.

Termín se poprvé objevil ve Spojených státech amerických roku 1961. V České republice se nepřímo zavedl termín se zákonem o právech příslušníků národnostních menšin ze dne 10. 7. 2001. Stát poskytuje nad menšinami ochranou ruku a přispívá finančně na školství, podporu spolků a rozvoj kultury národní menšiny.

Obhájci pozitivní diskriminace odůvodňují správnost tím, že společenství není jednotné, ve smyslu rozmanitosti kultury po celém světě. Není tedy dostačující přijmout zákony, které jsou ucelené pro všechny a očekávat větší spravedlnost. Mezi námi se stále vyskytují určité instituce, mechanismy a struktury, které tvoří nerovnost, aniž jsou na první pohled zřejmé.

3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve firmě JASPA, s. r. o.

3.1 Představení firmy JASPA, s. r. o.

Počátek této společnosti na podnikatelském trhu sahá do roku 1991, kdy Stanislav Pechník zaregistroval značku JASPA. Název tvoří počáteční písmena manželů Stanislava a Jany Pechníkové. Zprvu byla činnost vykonávána dle živnostenského listu do listopadu roku 2004. Od 1. ledna 2005 se živnost transformovala do společnosti s ručeným omezeným a působí pod obchodním názvem JASPA, s. r. o.

Největším a nejdůležitějším heslem společnosti je profesionalita a rychlá mobilita, která je zabezpečená hlavním sídlem a pobočkami po Slezsku a Moravě. Jmenovitě hlavní sídlo je v Opavě a pobočky jsou v Ostravě, Olomouci a Lanškrouně. V Brně pobočka působila jen krátce.

V květnu roku 2011 byla založená dceřiná společnost JASPA Servis, s.r.o. a obě společnosti mezi sebou úzce spolupracují. Tato společnost zajišťuje práci třem desítkám lidí se zdravotním postižením v oblasti úklidových služeb. Tím pomáhá jednak získat pracovní uplatnění lidem a také různým firmám čerpat jich služby formou náhradního plnění. Firmy odebírající náhradní plnění od této společnosti si mohou veškeré platby zrealizované směrem ke společnosti JASPA, s.r.o. započíst pro splnění své povinnosti zaměstnávat osoby se ZP, kterou nejsou schopni splnit sami v rámci svých vlastních zaměstnanců. Ne všechny firmy mohou totiž vzhledem k charakteru své činnosti zaměstnávat osoby se ZP a plnit tak tuto povinnost prostřednictvím přijímání osob se ZP do pracovního poměru. Tato firma zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením.

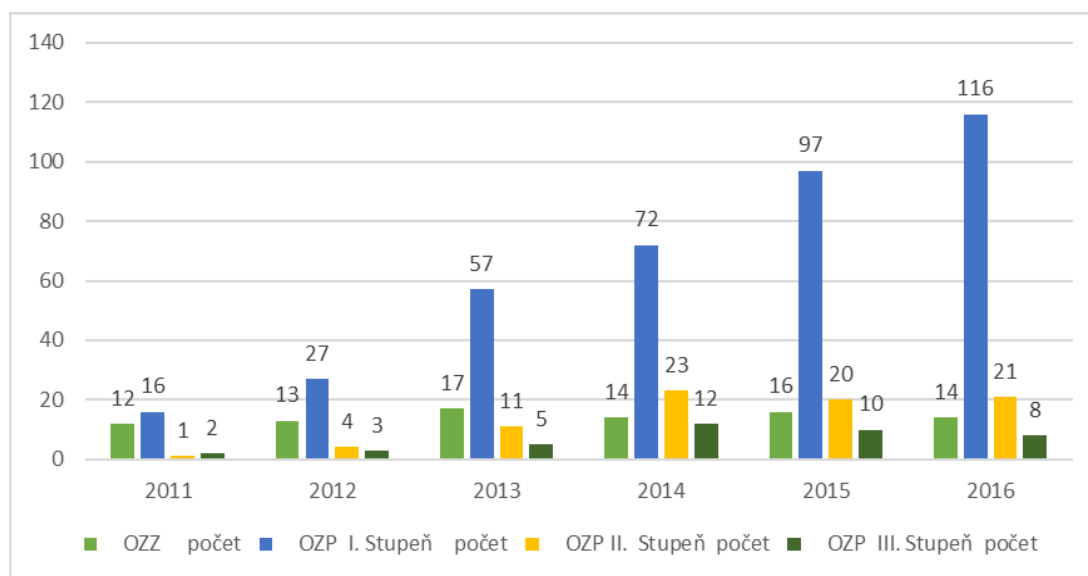
V předmětu podnikání je největší podíl úklidové služby. Po letech se tato činnost rozšířila i do mnoha oblastí průmyslu a obchodu. Jde například o ostrahu jak fyzickou, tak recepční – vyzvedávání pošty, evidence návštěv, správa klíčů aj. nebo služby spojené se zahradou např. údržba trávníků, stromů a keřů, záhonků a skalek. Za rok firma s 372 zaměstnanci a dalšími 136 pracovníky na nepravidelnou výpomoc

zvládne uklidit více než 96 miliónu metrů čtverečních podlahových ploch a umyje více než 293 tisíc metrů čtverečních oken.

Od roku 2005 se firma JASPA, s.r.o. řídí systémem řízení managementu jakosti a environmentu podle normy BS EN ISO 9001:2008 a 14001:2004. Také jako jedna z mála společností je držitelem certifikátu O shodě, který uděluje Česká asociace úklid a čištění. Rovněž se aktivně podílí na profesionalizaci úklidového oboru v České republice. Posláním České asociace úklidu a čištění je zdůrazňování významu odbornosti v úklidovém průmyslu a podporovat úsilí o všeobecné přijetí standartních pravidel v úklidu.

Takzvaný Barevný program se ve společnosti využívá od roku 1999. Jde o systém barevného kódování, který je určený pracovníkům úklidu pro rychlou a jednoduchou orientaci při dodržování kvality. Důvodem je zamezit riziku možného přenosu infekcí nebo vzájemné kontaminace ploch.

Graf 3.1 Rozdělení osob se zdravotním postižením podle stupně postižení



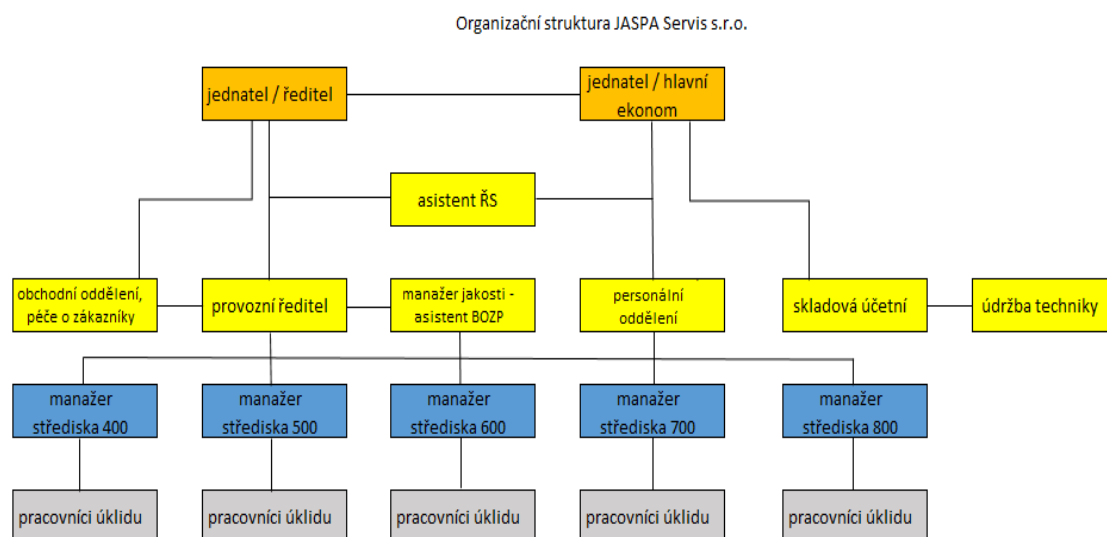
Zdroj: interní materiály, vlastní zpracování

Z grafu lze na první pohled vyčíst, největší zastoupení v počtu zaměstnanců se zdravotním postižením 1. stupně. Jako jediná hodnota je rostoucí. Za ní následují v pohledu celkového zastoupení osoby zdravotně znevýhodněné a osoby s druhým a třetím stupněm invalidity. Pokles invalidity v druhém a třetím stupni v grafu lze interpretovat dvěma způsoby. První výklad spočívá v přirozeném úbytku zaměstnanců daného stupně, nebo (či obojím) přezkoumání stupňů invalidity, v níž byla většinou snížena o jeden, dva, maximálně o tři stupně dolů.

Organizační struktura

Firmy JASPA, s. r. o. a JASPA Servis, s. r. o. mají totožnou organizační strukturu, náplň pracovní činnosti i sídlo firmy. Liší se však skladbou zaměstnanců. Prvně uvedená firma zaměstnává osoby bez postižení, a druhá uvedená firma zaměstnává pouze osoby se zdravotním postižením různých stupňů. Rozdělení osob se zdravotním postižením je uvedeno v grafu 3.1.

Obrázek 3.1 Organizační struktura společnosti



Zdroj: interní podklady, vlastní zpracování.

Manažeři jednotlivých středisek mají na starosti jednotlivé pobočky. Jedná se o pobočky v Opavě, Ostravě, Olomouci, východních Čechách a poslední manažer pobočky má na starost Opavsko.

Nábor zaměstnanců

Firmy JASPA, s. r. o. a JASPA Servis, s. r. o. hledají své zaměstnance především přes úřady práce a inzerci v novinách. Také vystavují inzeráty na pracovních portálech. Uchazeč o zaměstnání, který projeví zájem o tu to nabídku práce, je pozván na pracoviště. Zaměstnanci vykonávají svou pracovní náplň u smluvních zákazníků. Mistr uchazečovi ukáže pracoviště, vysvětlí náplň práce, povinnosti a další důležité informace potřebné k vykonávání práce. Svým charakterem připomíná neformální pohovor. Pokud uchazeč poté projeví zájem, je vyzvaný zaměstnavatelem k lékařské prohlídce u firemního lékaře. Následně je s uchazečem sepsána pracovní smlouva. Dále je proškolený ohledně bezpečnosti práce. Zaměstnanec dostane pracovní oblečení, boty a pomůcky BOZP (brýle pro ředění čistících prostředků, rukavice, ochranný krém na ruce).

Další den je již vyslaný na místo, kde bude vykonávat pracovní činnost. Zde absolvuje další zaškolení vztahující se na daný objekt a jeho specifika. Poté jsou pravidelně 1x ročně školení. Po dobu prvních 2-3 dnů je novému zaměstnanci přidělen zaměstnanec, který už má více zkušeností. Zkušený pracovník je novému pracovníkovi nablízku a je mu nápomocný v začátcích jeho zaměstnání. Poté už pracuje samostatně. Společnost nabízí standardní zaměstnanecké podmínky. Pracovní benefity v současné době nejsou, ale na zářích se plánuje plošné zavedení stravenek.

Vymezení pracovního místa

Při uzavření nové zakázky se vyčlení počet pracovních míst. Například celkově 4 zaměstnanci, z toho 2 OZP. Tímto začíná výběr nových zaměstnanců a firma podá nabídku práce. Vybraný uchazeč je přijatý na hlavní pracovní poměr. V okamžiku přijetí se také podává žádost o vyhrazení chráněného pracovního místa na příslušný úřad práce v lokalitě zakázky. Dotyčný úřad práce většinou vyše svého zaměstnance na prohlídku pracoviště. Provede nekontrolní šetření, které je včetně zápisu. V rámci kontrolního šetření se zjišťuje, jestli podmínky jsou vhodné pro OZP, což znamená šatnu, jídelnu, místnost k odpočinku atd. Musí se splnit základní

podmínky, aby byl výrok kladný. Úřad práce následně vydá rozhodnutí na příspěvek na zaměstnání OZP na CHPM na konkrétní pracovní smlouvu.

Pohled do budoucna

Firma nevidí vývoj v roce 2017 příznivě. Obrat obou firem klesá, a počet zaměstnanců také. Trend bude pokračovat, pokud se během roku nepodaří získat nové zákazníky. Příčinou jsou nové podmínky. Zvýšená cena služeb, která vznikla díky novým minimálním mzdám, není pro zákazníky lákavým podnětem pro uzavírání nových smluv. Cílem zákazníků je udržet staré a levné ceny, což se příliš nelíbí firmě, která musí zabezpečit své zaměstnance po pracovní tak i po finanční stránce.

3.2 Porovnání firem JASPA, s. r. o. a JASPA Servis, s. r. o.

Následující tabulka udává porovnání hospodaření firem, z níž jedna uplatňuje příspěvek, zatímco druhá ne.

Tab. 3.3 Porovnání firem

2016	JASPA Servis, s. r. o.	JASPA, s. r. o.
počet zaměstnanců k 31.12. 2016	159	321
hrubé mzdy za rok	11 900 407 Kč	38 456 380 Kč
odpracované hod. za rok	186 325	569 775
výše příspěvků	8 881 300,00 Kč	- Kč
obrat rok celkem	28 447 711,00 Kč	79 550 302,90 Kč
hospodářský výsledek před zdaněním	4 761 022,73 Kč	6 976 230,00 Kč

Zdroj: interní materiály, vlastní zpracování

Firma JASPA Servis, s. r. o. má sice poloviční poměr zaměstnanců oproti firmě JASPA, s. r. o., ale má o třetinu vyšší hospodářský výsledek před zdaněním při rovném počtu zaměstnanců. Výpočet hospodářského výsledku před zdaněním bez příspěvku:

$$4761022,73 \text{ Kč} - 8881300 \text{ Kč} = -4120277,27 \text{ Kč}$$

Bez poskytovaného příspěvku by hospodářský výsledek firmy JASPA Servis, s. r. o. byl ve ztrátě přes 4 miliony Kč. Proto je pomoc státu velmi důležitá pro úspěšné vedení společnosti, která zaměstnává zdravotně postižené.

Když srovnáme hrubé mzdy za rok k odpracovaným hodinám za rok, zjistíme, že firma JASPA Servis, s. r. o. dává zaměstnancům nižší ohodnocení na hodinu než firma JASPA, s. r. o. Výpočet:

$$11900407 \text{ Kč} \div 186325 = 63,87 \text{ Kč/hod}$$

$$38456380 \text{ Kč} \div 569775 = 67,50 \text{ Kč/hod}$$

Nepatrný rozdíl sazby na hodinu činí 3,63 Kč. Předpis č. 567/2006 Sb., (o minimální mzdě) ve znění na rok 2016 určoval různé sazby pro zaměstnance při plném pracovním uplatnění a v omezeném pracovním uplatnění. To je důsledek rozdílných hodinových sazeb pro různé platové třídy podle náročnosti vykonávané práce. V nejnovějším znění tohoto zákona (2017) už rozdílné sazby nenajdeme. Platí jednotné hodinové sazby pro všechny zaměstnance. Sazby se upravují dle pracovního fondu zaměstnance. Součástí zákona je také příloha rozdělení zaměstnání podle skupin.

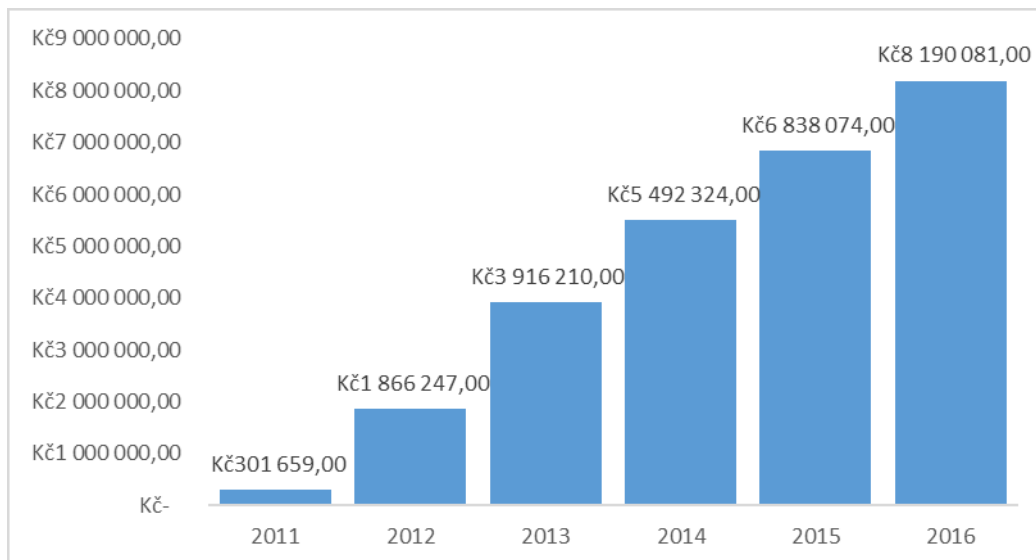
3.3 Hospodaření JASPA Servis, s. r.o.

Po hospodářské stránce se firmě JASPA, s. r. o. daří, dokonce nejvíce za 26 let od svého vzniku. Dařilo se získat nové zakázky a obrat se také zvyšuje. Dceřiné společnosti se taktéž daří každoročně zvyšovat svůj obrat, a také počty zaměstnanců, díky čemuž také vzrůstá příspěvek

V posledních měsících ale zažívají obrat. Od 1. ledna 2017 vzrostla minimální mzda z 9.900 Kč na 11.000 Kč, čímž také vzrostly náklady na mzdy zaměstnancům, které firma neumí zcela pokrýt ze svých zdrojů. Mzdové náklady v minulém roce tvořilo 79 % příjmů firmy, letos už 83 %. Proto byla firma donucená upravit požadovanou cenu za služby, které nabízí. To se však setkalo s neúspěchem u zákazníků kolem 85 % a ruší se smlouvy, což má za následek i propouštění

zaměstnanců. Propuštěných zaměstnanců není naštěstí mnoho, a většině zaměstnancům firma zajišťuje práci na jiných zakázkách.

Graf 3.2 Vývoj příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: interní materiály, vlastní zpracování

Vývoj příspěvku má rostoucí trend vzhledem k rostoucímu počtu zaměstnanců. Je to především díky rostoucímu počtu zaměstnanců. Společnost si uplatňuje na osobu s lehčím zdravotním postižením 18.000 Kč a 60.000 Kč za osobu s těžším zdravotním postižením.

Firma pobírá příspěvky na zvýšené správní náklady, podle ustanovení § 14a odst.1 písm. a) vyhlášky 518/2004 Sb. Příspěvek na zvýšené správní náklady je poskytován paušálně v měsíční výši 4% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednu OZP (max. 1.000 Kč na jednu OZZ).

Dále příspěvek na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů podle ustanovení § 14a odst.1 písm. b) vyhlášky 518/2004 Sb. Pro stanovení výše uznatelnosti tohoto nákladu je v případě pracovních asistentů rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnanců OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin odpracovaných při pomoci OZP a počtu hodin odpracovaných v rámci dalších činností. Pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů. Pokud pracovní

asistence není zajišťována zaměstnanci žadatele, potom si může žadatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.

Pobírán je také příspěvek na dopravu podle ustanovení § 14a odst. 1 písm. c) vyhlášky č. 518/2004 Sb. Jedná se o jednak externí dopravu hrazenou dodavateli a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu a výrobků (např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné

Na příspěvek na přizpůsobení provozovny nedosáhnou, protože provozovnu nemají. (Zaměstnanci pracují u jiných subjektů).

4 Zhodnocení

V této kapitole budu zkoumat výsledky dotazníkového šetření, a následně hodnotit s teorií.

4.1 Dotazník

Dotazníkové šetření probíhalo jak elektronicky, tak osobně v různých centrech pro osoby se zdravotním postižením. Dotazník vyplnilo celkem 126 osob, v období od 15. března do 31. března. Otázky byly směřovány k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, druhá část se věnovala příspěvkům a poslední třetí část diskriminaci.

První sada otázek se týkala obecně zaměstnávání osob se zdravotním postižením. První otázka zněla takto: „Pracujete v současné době?“

Převládala odpověď kladná, tedy většina dotázaných (38 %) má zaměstnání. Další početnou skupinou jsou studenti (19 %). Záporně odpovědělo 22 % dotázaných. Jediná odpověď byla možnost podnikání, tedy osoba je OSVČ.

Další pokládané otázky byly: „Na jaký typ úvazku pracujete?“, „V případě nezaměstnanosti, jakému úvazku dáváte přednost?“

Odpověď nebyla překvapující. Necelá polovina respondentů (48 %) uvedla, že nejvýhodnější pro nich je hlavní pracovní poměr s plným úvazkem. Druhá nejčastější možnost byla zkrácený úvazek (38 %). Shodné procento dotázaných (8 %) odpovědělo, že pracují nebo dávají přednost krátkodobým brigádám, a to dohoda o provedení práce či dohoda o provedení práce.

Následující graf ukazuje výsledky otevřené otázky: „V jakém oboru pracujete?“ V případě nezaměstnanosti, v jakém oboru chcete pracovat? Se dostavilo rozličné odpovědi. Pro přehlednost je vyhotoven graf.

Graf 4.1 V jakém oboru pracujete?



Zdroj: vlastní zpracování dotazníkového šetření

Z grafu na první pohled je jasné, že dotázaný vzorek osob se zdravotním postižením, má velice rozmanité spektrum povolání. Obecně lze říci, že je zde zastoupeno povolání z každého odvětví, kromě zemědělství.

Problematika nezaměstnaných osob se zdravotním postižením tkví v tom, že většina zaměstnavatelů nechce nebo nemůže zaměstnat zdravotně postižené. Jedná se především o firmy, které nemají uzpůsobeny podmínky pro zaměstnávání těchto osob nebo se nehodí na vykonávanou činnost. Následující sada otázek se týkala části respondentů, kteří jsou nezaměstnaní. Jestli je pro ně reálné se umístit. Pro zpracování jsem vybrala třídění 2. stupně.

Na následujících stránkách uvedu odpovědi na otázky v kontingenčních tabulkách 4.1 až 4.7, třídění 2. stupně.

Tab. 4.1. Myslíte si, že vyšší vzdělání je u zaměstnávání osob se zdravotním postižením výhodou?

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkový součet
pohlaví	Muž	50,0 %	19,7 %	25,7 %	4,6 %	100,0 %
	Žena	50,0 %	30,0 %	10,0 %	10,0 %	100,0 %
věk	Méně než 18 let	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	18-25 let	47,7 %	35,7 %	9,5 %	7,1 %	100,0 %
	26-39 let	44,0 %	19,0 %	25,0 %	12,0 %	100,0 %
	40-49 let	66,7 %	11,1 %	22,2 %	0,0 %	100,0 %
	50 a více let	46,7 %	33,3 %	20,0 %	0,0 %	100,0 %
Postižení	Duševní	50,0 %	33,3 %	0,0 %	16,7 %	100,0 %
	Epilepsie	0,00 %	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
	Interní	0,00 %	33,3 %	66,7 %	0,0 %	100,0 %
	Mentální	50,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	100,0 %
	Sluchové	40,0 %	40,0 %	20,0 %	0,0 %	100,0 %
	Tělesné	61,1 %	14,8 %	18,5 %	5,6 %	100,0 %
	Zrakové	57,1 %	28,6 %	0,0 %	14,3 %	100,0 %
typ invalidity	I. stupeň	55,6 %	22,2 %	11,1 %	11,1 %	100,0 %
	II. stupeň	20,0 %	53,3 %	26,7 %	0,0 %	100,0 %
	III. stupeň	53,9 %	20,5 %	17,9 %	7,7 %	100,0 %
	Osoba zdravotně znevýhodněná	53,3 %	20,0 %	20,0 %	6,7 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Většina respondentů označila vyšší vzdělání jako výhodu u zaměstnavatele a tím vyšší šanci na umístění.

Tab. 4.2 Ovlivňuje Vás volba zaměstnání v ohledu na vaše zdravotní postižení?

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkový součet
pohlaví	Muž	45,5 %	45,4 %	9,1 %	0,0 %	100,0 %
	Žena	50,0 %	35,0 %	5,0 %	10,0 %	100,0 %
věk	Méně než 18 let	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	18-25 let	35,7 %	50,0 %	7,2 %	7,1 %	100,0 %
	26-39 let	50,1 %	37,5 %	6,2 %	6,2 %	100,0 %
	40-49 let	50,0 %	33,3 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %
	50 a více let	60,0 %	40,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
postižení	Duševní	50,0 %	33,3 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %
	Epilepsie	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	Interní	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	Mentální	25,0 %	25,0 %	25,0 %	25,0 %	100,0 %
	Sluchové	0,0 %	80,0 %	20,0 %	0,0 %	100,0 %
	Tělesné	44,4 %	44,4 %	5,6 %	5,6 %	100,0 %
	Zrakové	57,1 %	28,6 %	0,00 %	14,3 %	100,0 %
typ invalidity	I. stupeň	55,6 %	44,4 %	0,00 %	0,0 %	100,0 %
	II. stupeň	40,0 %	60,0 %	0,00 %	0,0 %	100,0 %
	III. stupeň	53,8 %	38,5 %	7,7 %	0,0 %	100,0 %
	Osoba zdravotně znevýhodněná	40,1 %	33,3 %	13,3 %	13,3 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Tab. 4.4 Myslíte si, že je málo nabídek pro osoby se zdravotním postižením?

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkový součet
pohlaví	Muž	54,5 %	39,4 %	6,1 %	100,0 %
	Žena	56,7 %	40,0 %	3,3 %	100,0 %
věk	Méně než 18 let	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1000 %
	18-25 let	59,7 %	35,7 %	4,6 %	100,0 %
	26-39 let	56,2 %	39,6 %	4,2 %	100,0 %
	40-49 let	38,9 %	55,6 %	5,5 %	100,0 %
	50 a více let	53,3 %	40,0 %	6,7 %	100,0 %
postižení	Duševní	66,7 %	27,8 %	5,5 %	100,0 %
	Epilepsie	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
	Interní	44,4 %	55,6 %	0,0 %	100,0 %
	Mentální	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
	Sluchové	33,3 %	66,7 %	0,0 %	100,0 %
	Tělesné	55,6 %	37,0 %	7,4 %	100,0 %
	Zrakové	61,9 %	33,3 %	4,8 %	100,0 %
typ invalidity	I. stupeň	63,0 %	33,3 %	3,7 %	100,0 %
	II. stupeň	33,3 %	60,0 %	6,7 %	100,0 %
	III. stupeň	58,9 %	35,9 %	5,2 %	100,0 %
	Osoba zdravotně znevýhodněná	55,6 %	40,00 %	4,4 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Odpověď: „Určitě ne“ se ani jednou neobjevila. Značí to jasný nedostatek nabídek práce pro osoby se zdravotním postižením.

Ve druhé části dotazníku byly zkoumány 3 otázky ohledně informací o příspěvcích, na které mají osoby zdravotně postižené nárok.

Tab. 4.5 Jaká je podle vás informovanost o příspěvcích, na které máte nárok?
(1=vysoká, 5=nízká)

		1	2	3	4	5	Celkový součet
pohlaví	Muž	4,5 %	4,5 %	50,0 %	13,6 %	27,3 %	100,0 %
	Žena	5,0 %	0,0 %	20,0 %	35,0 %	40,0 %	100,0 %
věk	18-25 let	7,1 %	7,1 %	35,7 %	21,4 %	28,6 %	100,0 %
	26-39 let	6,3 %	0,0 %	31,3 %	37,5 %	25,0 %	100,0 %
	40-49 let	0,0 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	33,3 %	100,0 %
	50 a více let	0,0 %	0,0 %	20,0 %	20,0 %	60,0 %	100,0 %
	Méně než 18 let	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Postižení	Duševní	16,7 %	0,0 %	50,0 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
	Epilepsie	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
	Interní	0,0 %	0,0 %	33,3 %	0,0 %	66,7 %	100,0 %
	Mentální	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	100,0 %
	Sluchové	0,0 %	0,0 %	20,0 %	0,0 %	80,0 %	100,0 %
	Tělesné	5,6 %	5,6 %	55,6 %	22,2 %	11,1 %	100,0 %
	Zrakové	0,0 %	0,0 %	0,0 %	42,9 %	57,1 %	100,0 %
typ invalidity	I. stupeň	11,1 %	0,0 %	55,6 %	11,1 %	22,2 %	100,0 %
	II. stupeň	0,0 %	0,0 %	40,0 %	0,0 %	60,0 %	100,0 %
	III. stupeň	7,7 %	7,7 %	38,5 %	30,8 %	15,4 %	100,0 %
	Osoba zdravotně znevýhodněná	0,0 %	0,0 %	20,0 %	33,3 %	46,7 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Tab. 4.6 Vyznáte se v zákonech a podmínkách upravujících příspěvky pro osoby se zdravotním postižením? (1=ano; 5=ne)

		1	2	3	4	5	Celkový součet
pohlaví	Muž	13,6 %	27,3 %	27,3 %	13,6 %	18,2 %	100,0 %
	Žena	5,0 %	15,0 %	50,0 %	10,0 %	20,0 %	100,0 %
věk	Méně než 18 let	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
	18-25 let	14,3 %	14,3 %	50,0 %	0,0 %	21,4 %	100,0 %
	26-39 let	0,0 %	31,3 %	43,8 %	18,8 %	6,3 %	100,0 %
	40-49 let	0,0 %	33,3 %	33,3 %	16,7 %	16,7 %	100,0 %
	50 a více let	40,0 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %	40,0 %	100,0 %
postižení	Duševní	0,0 %	16,7 %	66,7 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %
	Epilepsie	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	Interní	0,0 %	0,0 %	0,0 %	33,3 %	66,7 %	100,0 %
	Mentální	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	100,0 %
	Sluchové	20,0 %	20,0 %	40,0 %	0,0 %	20,0 %	100,0 %
	Tělesné	16,7 %	27,8 %	27,8 %	16,7 %	11,1 %	100,0 %
	Zrakové	0,0 %	14,3 %	57,1 %	0,0 %	28,6 %	100,0 %
typ invalidity	I. stupeň	0,0 %	0,0 %	55,6 %	33,3 %	11,1 %	100,0 %
	II. stupeň	0,0 %	40,0 %	40,0 %	0,0 %	20,0 %	100,0 %
	III. stupeň	23,1 %	46,2 %	15,4 %	7,7 %	7,7 %	100,0 %
	Osoba zdravotně znevýhodněná	6,7 %	6,7 %	46,7 %	6,7 %	33,3 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Tab. 4.7 Jsou podle vás podmínky pro příspěvky moc tvrdé? (1= ano, jsou; 4= ne, nejsou)

		1	2	3	4	Celkový součet
pohlaví	Muž	13,6 %	31,8 %	50,0 %	4,5 %	100,0 %
	Žena	15,0 %	25,0 %	60,0 %	0,0 %	100,0 %
věk	Méně než 18 let	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	18-25 let	21,4 %	7,1 %	71,4 %	0,0 %	100,0 %
	26-39 let	12,5 %	50,0 %	37,5 %	0,0 %	100,0 %
	40-49 let	0,0 %	33,3 %	50,0 %	16,7 %	100,0 %
	50 a více let	20,0 %	20,0 %	60,0 %	0,0 %	100,0 %
Postižení	Duševní	33,3 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	100,0 %
	Epilepsie	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	Interní	0,0 %	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
	Mentální	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	Sluchové	0,0 %	20,0 %	80,0 %	0,0 %	100,0 %
	Tělesné	22,2 %	33,3 %	38,9 %	5,6 %	100,0 %
	Zrakové	0,0 %	14,3 %	85,7 %	0,0 %	100,0 %
typ invalidity	I. stupeň	11,1 %	33,3 %	55,6 %	0,0 %	100,0 %
	II. stupeň	0,0 %	40,0 %	40,0 %	20,0 %	100,0 %
	III. stupeň	23,1 %	23,1 %	53,8 %	0,0 %	100,0 %
	Osoba zdravotně znevýhodněná	13,3 %	26,7 %	60,0 %	0,0 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Poslední část dotazníku byla zaměřena na diskriminaci. Otázky byly vybrané na nejčastější chování lidí, kteří zahajují diskriminační chování. Následující tabulka uvádí odpovědi na otázku: „Setkali jste se již s diskriminací?“ spolu s otázkou „S jakým druhem diskriminace jste se potkali?“.

Tab. 4.8 Setkali jste se již s diskriminací?

	Přímá diskriminace	Nepřímá diskriminace	Nerovné odměňování	Obtěžování	Celkový součet
Určitě ano	33,3 %	33,4 %	17,9 %	15,4 %	100,0 %
Spíše ano	36,7 %	43,3 %	20,0 %	0,0 %	100,0 %
Spíše ne	9,5 %	47,6 %	19,0 %	23,8 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Odpověď „Určitě ne“ nebyla uvedena. Z celkového počtu 126 respondentů 39 osob (32 %) uvedlo, že se určitě setkali s diskriminací. 30 osob (25 %) spíše ano, 19 osob (16 %) spíše ne a 33 osob (27 %) určitě ne.

Tab. 4.9 Kde jste se setkali s diskriminací?

	Přímá diskriminace	Nepřímá diskriminace	Nerovné odměňování	Obtěžování	Celkový součet
V oblasti kultury, rekreace, sportu	33,3 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Při bydlení	46,7 %	20,0 %	0,0 %	33,3 %	100,0 %
Při jednání na úřadech	47,3 %	52,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Při vzdělávání	37,5 %	25,0 %	12,5 %	25,0 %	100,0 %
Při zaměstnávání	18,8 %	43,8 %	37,5 %	0,0 %	100,0 %
V dopravě	30,0 %	45,0 %	0,0 %	25,0 %	100,0 %
Ve zdravotnictví	16,7 %	66,7 %	0,0 %	16,7 %	100,0 %
Ze strany veřejnosti	0,0 %	77,8 %	0,0 %	22,2 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že nejvíc se osoby zdravotně postižené setkali s nepřímou diskriminací a přímou diskriminací.

„Od koho byla diskriminace vedena?“ Také tato otázka byla položena k analýze osob, kteří vytvářejí diskriminační chování.

Tab. 4.10 Od koho byla diskriminace vedena?

	Přímá diskriminace	Nepřímá diskriminace	Nerovné odměňování	Obtěžování	Celkový součet
Kolegy	19,9 %	20,9 %	0,0 %	19,8 %	100,0 %
Nadřízené osoby	40,7 %	35,5 %	23,8 %	0,0 %	100,0 %
Podřízené osoby	33,3 %	44,5 %	0,0 %	22,2 %	100,0 %

Zdroj: výsledky dotazníku, vlastní zpracování

Z průzkumu je vše v hodnotách kolem 20 % až 45 % kromě odpovědi nerovného odměňování, z čehož je zřejmé, že zaměstnavatel odměňuje za práci, tedy nás nadřízená osoba v pracovně-právním vztahu.

Osoby, které se nejvíce podílejí na diskriminaci osob se zdravotním postižením, jsou podle tabulky z našeho pohledu podřízené osoby. Jedná se například o hrubé chování jejich zaměstnanců, svěřených osob, či jinak vymezený okruh lidí.

4.2 Zhodnocení práce

Podle odhadů ČSÚ žije v současné době v České republice 1 015 548 osob se zdravotním postižením, které tvoří 9,87 % celé populace, není tato skupina zanedbatelná svým počtem při utváření pracovních míst.

Podle dostupných zdrojů lze zjistit velké množství výhod a příspěvků pro osoby zdravotně postižené, avšak málokterá osoba se zdravotním postižením na ně dosáhne. Příčinou mohou být také změny výpočtu invalidity. Lékař posoudí zvýšenou pracovní schopnost, čímž může osoba přejít z III. stupně invalidity do II. stupně invalidity. Tímto také poklesne invalidní důchod, ačkoliv se zdravotní stav nemusí zlepšit.

Začátkem roku 2017 bylo schváleno navýšení příspěvku na platy zdravotně postižených. Nově by tedy maximální výše činila 9.500 Kč, tedy o 700 Kč více než v roce minulém. Opatření bylo schváleno kvůli narůstající minimální mzdě. Zaměstnavatelé tedy mohou „ulevit“ rostoucím mzdovým nákladům.

Dotazník byl vytvořený za účelem prozkoumání názoru osob se zdravotním postižením a jejich uchycení na trhu práce. Měl by zjistit, zda jsou osoby zdravotně postižené schopné najít zaměstnání odpovídající vzděláním či schopnostem. Dále by měl přinést poznatky, jak jsou na tom osoby se ZP po informativní stránce a znají zákony, které jim přinesou slevy či příspěvky. Nakonec má dotazník získat povědomí o diskriminaci na Ostravsku a blízkém okolí.

Složení osob bylo následující. Převládající procento účastníků (38%) bylo ve věku 26-39 let. Po ní následuje skupina 18-25 let (33%) a 40-49 let (14%). Nejstarší skupinou 50 a více se zúčastnilo 15 osob, tedy 11 %, a nejmladší účastníci pod 18 let byli jen 3, tedy 4procentní body.

Výsledkem výzkumu je zjištění, že většina zdravotně postižených má práci na plný nebo alespoň na částečný úvazek. Počet zdravotně postižených bez žádné práce není velký. U mladších ročníků také mnoho lidí ještě studuje. Domnívám se, že značná míra využívání částečného úvazku může z velké části vyplývat ze skutečnosti, že mnoho zdravotně postižených nevydrží fungovat po celou pracovní dobu, jelikož jim to jejich stav neumožňuje.

Další část výzkumu hodnotila pracovní uplatnění dle oboru, které je velmi rozmanité a zdravotně postižení překvapivě zastávají i zaměstnání, kde se předpokládá dobrá zdravotní a fyzická kondice. Současně většina zdravotně postižených považuje za velmi důležité vzdělání, aby se zvýšila jejich šance na pracovní uplatnění. Je také překvapivé, že značná část zdravotně postižených pociťuje nedostatek pracovních pozic. Zde jsou však výjimkou sluchově postižení, kde je velká míra nedostatku menší.

Zajímavé výsledky přinesl dotazník ohledně informovanosti zdravotně postižených o různých zdravotních příspěvcích. Výsledkem je skutečnost, že jsou nejméně informováni mladí lidé. Také je velká míra malé informovanosti mezi mentálně postiženými, protože dle mého názoru jim můžou připadat tyto podmínky složité. Podmínky pro získání těchto příspěvků pak hodnotí zdravotně postižení

nejčastěji jako středně tvrdé. Výjimkou jsou duševně postižení, kde bylo větší počet těch, kteří je považovali za velmi tvrdé.

Současně zdravotní postižení pociťují přímou i nepřímou diskriminaci a značná část z nich s tím má osobní zkušenosti. Také se objevuje snížené finanční ohodnocení. Nejčastějším zdrojem diskriminace je pak nadřizená osoba. Výsledkem tedy je smutné zjištění, že se diskriminace zdravotně postižených nestává přes snahu státu a různých organizací ojedinělým jevem.

5 Závěr

Vypracovávání praktické i teoretické části přivedlo mou osobu k načerpání nových zkušeností a poznatků a jedná se o téma, které je zajímavé i do budoucnosti. To by se týkalo i pracovního uplatnění, které by alespoň částečně souviselo s obsahem této bakalářské práce a které by rozvíjelo mé znalosti této problematiky.

V bakalářské práci jsou popsány právní podklady pro zaměstnávání zdravotně postižených a současně zhodnocené různé finanční příspěvky a odpočty ze strany státu, kterých je velký počet. Je však možné věřit, že k jejich úspěšnému uplatňování je také nutná skutečnost, aby zdravotně postižení a jejich zaměstnavatelé dostávali o všech možnostech dostatečné množství informací, a navíc by při jejich získávání neměla být nadměrná byrokratická zátěž. K tomu však musí sloužit pružná, přehledná a efektivní činnost státní správy. Současně je důležité zabránit tomu, aby zdravotně postižení nečelili na trhu práce diskriminaci, která může podlomit jejich chuť pracovat.

V této práci je charakteristika pro vybranou opavskou společnost, která se dělí na dvě firmy. Jedna z nich zaměstnává lidi převážně se zdravotním postižením a druhá zase lidi bez zdravotního postižení. První příklad, kdy počet zdravotně postižených převyšuje 50 %, umožňuje společnosti poskytovat náhradní plnění, o které je mezi částí větších firem zájem, protože samy si nemůžou dovolit zaměstnávat zdravotně postižené. První z firem mnou popisované společnosti navíc dostává za zaměstnávání zdravotně postižených nemalé finanční prostředky.

Výsledkem je nakonec realita, že firma se zaměstnáváním zdravotně postižených má mnohem lepší poměr zisku vzhledem k celkovému obratu než firma druhá. Avšak bez příspěvků od státu by tento subjekt nejenom neměl žádný zisk, ale dokonce by se dostal do výrazně záporného hospodářského výsledku. Je to i přes skutečnost, že výdaje na platy jsou zde vzhledem k počtu zaměstnanců nižší než ve společnosti, kde pracují lidé bez zdravotních postižení. Z toho vyplývá závěr, že finanční pomoc ze strany státu je pro tento typ firem důležitá.

Bakalářská práce přinesla řadu inspirativních námětů. Informace mohou sloužit vládě ČR, ministerstvům a organizacím, které sdružují osoby se zdravotním postižením nebo jim poskytují nejrůznější služby, k dalšímu efektivnímu využití.

Zvolený záměr bakalářské práce byl naplněn, neboť byla provedena kompletní analýza odborné literatury, elektronických zdrojů a právních předpisů. Tímto došlo k podrobnému zpracování dané problematiky a zhodnocení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území České republiky. Teoretické poznatky z odborné literatury a právních předpisů byly doplněny praktickými poznatky u zaměstnavatele JASPA, s.r.o. a JASPA Servis, s. r. o. Poznatky byly také podloženy dotazníkovým šetřením.

Seznam použité literatury

Seznam knižní literatury

- [1] ČERVENKOVÁ, A.; KOTÍKOVÁ, J. *Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. ISBN 80-238-8593-6.
- [2] ČERVINKA, T. a kol. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventi škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. akt. vyd. Praha: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [3] HODGES-AEBERHARD, Jane. Afirmativní akce. *International Labour Review*. 1999.
- [4] JANOUCHOVÁ, H. *Uplatnění handicapovaných na trhu práce v České republice*. Bakalářská práce. Praha: UK FSV, 2005
- [5] KOMENDOVÁ, Jana. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů*. Praha: Právní rádce, 2008. roč. 16, č. 12, s. 33. ISSN: 1210-4817.
- [6] NOVOSAD, Libor. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.
- [7] SLAŠŤANOVÁ, D. a DURAJOVÁ, Z. (2012). *Zaměstnávání osob s postižením a transformace sociálních služeb*. Brno: Liga lidských práv. ISBN 978-80-87414-08-8.
- [8] VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. A přeprac. Vyd. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

Seznam internetových zdrojů

- [9] Děrgel, Martin. Dotace v účetnictví a daních z příjmů. In: Portál DAUČ.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2. 9. 2011. [cit. 2017-07-02]. Dostupné z <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39145>
ISSN 2533-4484
- [10] DĚRGEL, Martin. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In: Mzdová praxe [online]. Praha, 2011 [cit. 2017-07-03]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d32795v41945-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/?search_query=p%C3%A9%C4%8De%20o%20zam%C4%9Bstnane
- [11] Disability discrimination: key points for the workplace [online]. Acas – promoting employment relations and HR excellence, 2016 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/b/Disability_discrim_keypoints_workplace_28_09_16tc2.pdf
- [12] FULLINWIDER, Robert. Affirmative Action. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online]. Metaphysics Research Lab, Stanford University, 2014 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>
- [13] Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů [online]. [cit. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>
- [14] Průkaz osoby se zdravotním postižením (OZP). *Asociace pomáhající lidem s autismem APLA-JM, o. s. [online]. 2015 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.apla-jm.cz/index.php?ID=475>*
- [15] Úlevy pro zdravotně postižené z hlediska daní a poplatků. *Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA* [online]. 2013 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/ulevy-pro-zdravotne-postizene-z-hlediska-dani-a-po/>

Seznam zákonů

- [16] Zákon č. 435/2004 Sb.,
- [17] Zákon č. 155/1995 Sb.,
- [18] Zákon č. 329/2011 Sb.,
- [19] Zákon č. 586/1992 Sb.,
- [20] Zákon č. 198/2009 Sb.,
- [21] Zákon č. 218/2000 Sb.,

Seznam zkratek

asistent ŘS – asistent ředitelského sektoru

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

D1 – První decil je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot sledovaného znaku.

D9 – Devátý decil je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot sledovaného znaku.

CHPM – Chráněné pracovní místo

ID – Invalidní důchod

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OZP – osoba se zdravotním postižením

Q1 – První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot sledovaného znaku.

Q3 – Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot sledovaného znaku.

TP – Těžké postižení

VH – Výsledek hospodaření

ZoN – zákon o nezaměstnanosti

ZP – Zdravotní postižení

ZTP – Zvlášť těžké postižení

ZTP/P – zvlášť těžké postižení s průvodcem

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 14.7.2017

Petra Cajáňová

jméno a příjmení studenta